

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

AVIS / BUDGET GROUP, INC.
(Patrono)

v.

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO, LOCAL 901**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-20-1212

**SOBRE: DESPIDO POR ABANDONO DE
TRABAJO**

JAVIER A. REYES ORTIZ

**ÁRBITRO:
ROSALÍA CORREA RODRÍGUEZ**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe se efectuó el 4 de abril de 2022, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico. La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por Avis Budget Group, Inc., en lo sucesivo "el Patrono o la Compañía", compareció: el Lcdo. José J. Santiago, asesor legal y portavoz; el Sr. Luis Mainardi, Gerente y testigo; el Sr. José Rodríguez, Gerente y testigo, y el Sr. Edmanuel Pagán, Gerente y testigo. Por la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, Inc., en lo sucesivo "la Unión", compareció: el Lcdo. Jorge L. Marchand Heredia, asesor legal y portavoz y el Sr. Javier A. Reyes Ortiz, querellante.

A las partes así representadas se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y conainterrogar, y de presentar toda la prueba documental y

testifical que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus respectivas contenciones. El caso quedó sometido, para adjudicación, el 10 de mayo de 2022, fecha en que venció el término prorrogado concedido a las partes para la radicación de los alegatos escritos. El Memorial de Derecho del Patrono fue recibido en nuestra oficina, no así el de la Unión.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Las partes sometieron para la consideración de la Árbitra, el siguiente Acuerdo de Sumisión:

Que la Honorable Árbitro determine, conforme a derecho y al Convenio Colectivo, si el despido del querellante estuvo o no justificado. De no haberlo estado, que la árbitra provea el remedio adecuado.

III. EVIDENCIA ADMITIDA

A. Conjunta

Exhibit 1 - Convenio Colectivo vigente desde el 23 de junio de 2014 hasta el 31 de mayo de 2018, prorrogado de año en año.

B. Patrono

Exhibit 1 - Carta de despido del 3 de febrero de 2020 del Sr. Javier A. Reyes Ortiz, querellante.

Exhibit 2 - Solicitud de vacaciones del 13 de mayo de 2022, realizada por el señor Javier Reyes.

Exhibit 3 - Documento "Vacation Car Request for Reyes, Javier A." de 7 de noviembre de 2019.

Exhibit 4 - Documento "Shift Trade Request" del 19 de diciembre de 2019.

Exhibit 5 - Contrato de alquiler de automóvil del 21 al 27 de diciembre de 2019, realizado por el señor Javier Reyes.

Exhibit 6 - Memorando Interno del 4 de junio de 2019, sobre amonestación por desempeño remitido al querellante, por el Sr. Miguel Bethencourt, Gerente de Tráfico.

C. Unión

Exhibit 1 - Carta de Unum Life Insurance Company of America, del 12 de febrero de 2020, remitida al querellante Javier A. Reyes Ortiz.

IV. DISPOSICIONES PERTINENTES DEL CONVENIO COLECTIVO¹

ARTICLE 3

Seniority

Section 1

...

Section 2

...

Section 7

An employee shall cease to have seniority rights, and therefore considered terminated, if they:

- 1) Quit voluntarily or retire;
- 2) Are discharged for proper cause;
- 3) **Are absent for (3) consecutive working days without notifying the Employer;**
- 4) Do not return to work within five (5) working days after being recalled by the Employer by a letter sent by registered mail with return receipt requested addressed to them at the last address they have given the Employer;

¹ Exhibit 1 Patrono - Convenio Colectivo vigente entre las partes desde el 23 de junio de 2014 hasta 31 de mayo de 2018, renovado automáticamente de año en año.

- 5) Exceed a leave of absence without written approval by the Employer.
- 6) Are laid off in excess of one (1) year.
- 7) The proven incapacity due to sickness or injury will not result in loss of seniority for a maximum of one (1) year.

ARTICLE 8

Conduct of Employees

Section 1

Every employee shall present a neat and appropriate appearance as well as a polite and respectful attitude at all times, including anywhere on the Employer's business, towards all Company management and towards all coworkers.

Section 2

No employee shall be discharged except for just cause. Discharge of any employee for the commission of any one more of the following violations shall be considered just cause for immediate discharge, said reasons being included herein by way of illustration and not inclusive:

- 1) Theft;
- 2) Intoxication or drinking of alcoholic beverage during working hours;
- 3) Permitting unauthorized riders in Company's vehicles;
- 4) Using Employer's vehicle for personal use without permission;
- 5) Fighting, aggressor;
- 6) Sleeping during work hours;
- 7) Falsifying work or attendance records;
- 8) Leaving employee's work station during work hours without permission;
- 9) Willful destruction of the Employer's, the public's or a fellow employee's property;
- 10) Unauthorized stopping on service trips; and

- 11) **Absence for three (3) consecutive work days without notifying the Employer.**
- 12) Gross insubordination; knowingly refusing to follow a direct reasonable work related management directive that is not illegal, immoral, unethical or hazardous.
- 13) Unauthorized use of the Employer's tools, properly or equipment for personal reasons.

...

ARTICLE 23
SHIFT TRADES

Section 15

Employees can change shifts as long as the following is complied with:

- a) Change requests shall be submitted for approval at least week one week anticipation. Incomplete requests will not be processed.
- b) Change can be approved if there is no overtime involved and should occur within the duration period of the shift bid in force at the moment of request of change.
- c) Both employees will be responsible to comply with the work schedule change. Absences or lateness will count for their attendance record.
- d) Employees who do not comply with a change previously approved will lose the privilege to change shifts for six (6) months.

V. RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

1. La Compañía Avis Budget Group, Inc., se dedica al alquiler de vehículos.

2. La Compañía y la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, Local 901, suscribieron un Convenio Colectivo vigente del 23 de junio de 2014 hasta el 31 de mayo de 2018.
3. El querellante, Javier A. Reyes Ortiz, trabajó para Avis Budget Group, Inc., como Representante de Servicio al Cliente por 28 años.
4. El querellante, fue despedido el 3 de febrero de 2020.
5. La Compañía le imputó abandono de trabajo por ausentarse sin notificar, ni llamar para justificar sus ausencias los días: 28 y 31 de diciembre de 2019; 2, 3, y 4 de enero de 2020. Además, se tomaron en consideración las ausencias incurridas del 21 al 27 de diciembre de 2019, periodo en que el querellante envió un certificado médico a la Compañía, pero no tenía licencia de enfermedad acumulada.
6. Allá para el 13 mayo de 2019, el querellante solicitó por escrito al gerente, Sr. Edmanuel Pagán, ciento sesenta (160) horas de vacaciones que tenía acumuladas, las cuales le fueron aprobadas y que disfrutó del 18 de mayo al 16 de junio de 2019.² Con la utilización de estos días, el querellante agotó los días de licencia por vacaciones.
7. La Compañía provee a sus empleados el beneficio de un “carro de vacaciones”; esto es, que los empleados tienen derecho a utilizar un carro de la Compañía libre de cargos.

² Exhibit 2 Patrono.

8. El 7 de noviembre de 2019, el querellante hizo una solicitud de un "carro de vacaciones" a la Compañía. El Sr. Miguel Sánchez, gerente y supervisor inmediato del querellante, tramitó dicha solicitud al departamento de "Vacation Car" en las oficinas de la Compañía en Orlando, Florida, a nombre del señor Javier Reyes.
9. El 8 de noviembre de 2019, el departamento de "Vacation Car" en Orlando, notificó por correo electrónico al supervisor que la solicitud de "Vacation Car for Reyes, Javier A" **había sido aprobada por el periodo del 20 al 26 de diciembre de 2019.** El querellante recogería y entregaría el vehículo en Orlando.
10. El señor Javier Reyes solicitó el "carro de vacaciones", por motivo de la boda de su hermana en Orlando, Florida.
11. El 19 de diciembre de 2019, el querellante, fue citado a una reunión con el Sr. José Rodríguez, Gerente del Aeropuerto, y el señor Edmanuel Pagán, Gerente, quienes le cuestionaron al querellante que quién le iba a trabajar esos días en que estaría ausente, ya que él había agotado sus días de vacaciones.
12. El querellante le contestó que él tenía unos compañeros que le debían cambios de turno.
13. La Compañía tiene un procedimiento en el que los empleados intercambian turnos de trabajo para cubrir el horario de un empleado ausente y luego ese compañero a su vez le cubre los horarios de quien le trabajó sus turnos. Este procedimiento en la Compañía, requiere que el empleado que se vaya a

ausentar llene una hoja denominada "Shift Trade Request", (solicitud de cambio de turno) la cual tiene que estar firmada por el empleado que se va ausentar, por el compañero de trabajo que le sustituirá trabajando sus turnos y por el gerente que apruebe el cambio de turno.

14. En la mencionada reunión del 19 de diciembre, el gerente Rodríguez le dijo al querellante que tenía hasta que finalizara su turno el 19 de diciembre de 2019, para entregarle las hojas de cambio de turno de los empleados que le sustituirían durante su ausencia del 20 al 26 de diciembre, firmadas por el gerente. El querellante le contestó y citamos³: *"otra cosa que puedo hacer es ir donde un médico y conseguir un certificado; yo hago lo que tenga que hacer, yo voy a ir a la boda de mi hermana y no me importan las consecuencias"*.
15. Ese día, 19 de diciembre de 2019, el señor Reyes finalizó su turno y no le entregó al gerente las hojas "shift trade request" de los empleados que le sustituirían durante su ausencia en la semana del 20 al 26 de diciembre de 2019.
16. El 20 de diciembre de 2019, el querellante no se presentó a trabajar; tampoco llamó a la Compañía para notificar su ausencia. No obstante, el gerente Rodríguez recibió de Richard Rodríguez, compañero de trabajo del querellante una hoja de cambio de turno firmada por él y por el querellante, pero sin la firma del supervisor, **para sustituirlo el 20 de diciembre de 2019.**

³ Testimonio del Sr. José Rodríguez, gerente del aeropuerto, testigo de la Compañía.

17. El empleado Rodríguez fue el único que cambió turno con el señor Reyes en la fecha del 20 de diciembre.
18. En el restante periodo del 21 al 27 de diciembre de 2019, el querellante no gestionó cambio de turno alguno. Ningún empleado le sustituyó.
19. El 20 de diciembre de 2019, el querellante, ausente de su trabajo, acudió ante el médico Dr. José Arias, quien le diagnosticó "carpal túnel" y neuropatía, recomendándole descanso *del 20 al 27 de diciembre de 2019*, mediante un certificado médico. El gerente Edmanuel Pagán, recibió por texto copia del certificado médico a nombre del querellante Javier Reyes recomendando descanso por el periodo antes mencionado.
20. En ningún momento, antes de ésta fecha, el querellante informó a su Patrono que padeciera o que estuviera padeciendo de alguna enfermedad o afección de salud.
21. Tampoco había requerido acogerse a una Licencia Médico Familiar (FMLA).
22. El certificado médico presentado al Patrono, cubría justo las fechas en que el querellante había solicitado el carro de vacaciones para asistir a la boda de su hermana en Orlando.
23. Así mismo, después del 20 de diciembre de 2019, el médico que realizó el certificado remitió el mismo a la empresa **Unum Life Insurance Company of America**, para que evaluara una solicitud de Licencia Médico Familiar (FMLA), hecha por el empleado.

24. La Compañía cargó como ausencias sin paga los días incluidos en el certificado médico del 20 al 27 de diciembre de 2019, porque el querellante no tenía días de enfermedad, ya que le fueron liquidados en diciembre de 2019, por disposición del Convenio Colectivo, supra.
25. Por otro lado, la licencia médico familiar solicitada por el querellante le fue denegada por la compañía de seguros debido a que la información médica provista por el doctor que examinó al querellante no indicó un diagnóstico restrictivo o limitante que afectara sus tareas ocupacionales.⁴
26. El señor Reyes estuvo ausente del 20 al 27 de diciembre de 2019, (días incluidos en el certificado médico), se ausentó, además, los días 28 y 31 de diciembre de 2019; y el 2, 3, 4, de enero de 2020, durante los cuales no informó a la Compañía en ninguna forma que estaría ausente.
27. Ante este panorama, el gerente Rodríguez consultó la situación con la oficina de Recursos Humanos quienes le indicaron que llamara al querellante.
28. El 7 de enero de 2020, el gerente llamó al querellante (a los teléfonos habidos en su expediente) a la casa de su mamá, quien contestó la llamada indicando que éste no podía contestar porque estaba durmiendo.
29. Ese mismo día, en horas de la tarde, el querellante llamó al señor Rodríguez y le expresó que regresaba a trabajar el 11 de enero de 2020.

⁴ Exhibit 1 Unión.

30. El 11 de enero de 2020, el querellante se presentó a las instalaciones de Avis Budget Group, Inc., y fue suspendido de su empleo pendiente a una investigación.
31. Como resultado de la investigación, el querellante fue despedido el 3 de febrero de 2020. La Compañía le imputó abandono de empleo, en violación al Artículo 3, Sección 7 (3) del Convenio Colectivo, supra.
32. La carta de despido le fue enviada por correo certificado, ya que el querellante no estaba en Puerto Rico en esa fecha.
33. La Unión, inconforme con el proceder de la Compañía, activó el "Article 9, Adjustment of Disputes" del Convenio Colectivo, supra, radicando una Solicitud para Designación o Selección de Árbitro ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 4 de marzo del 2020.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos compete determinar, en la presente controversia, si el despido del Sr. Javier A. Reyes Ortiz, estuvo justificado o no.

El Patrono alegó, en síntesis, que el despido estuvo justificado porque el querellante incurrió en violación a las normas de ausencias y procedimientos de la Compañía contenidas en los Artículos 3, Sección 7 inciso (3); y Artículo 8, Sección 2 inciso (7), (11) y (12) del Convenio Colectivo, supra. Argumentó, que el querellante se ausentó del 21 al 27 de diciembre de 2019, sin seguir las políticas para el

intercambio de turnos para cubrir sus ausencias. El Patrono planteó también, que el querellante no llamó ni se presentó a trabajar los días 28, 31 de diciembre de 2019 y 2, 3, y 4 de enero de 2020. Indicó, además, que el señor Reyes presentó un reclamo fraudulento bajo “Family and Medical Leave Act “(FMLA), por ausencias que planeó con anticipación por razones no médicas. Finalmente, sostuvo, que el abandono de trabajo bajo las normas de la Compañía, se considera despido inmediato por lo que la acción disciplinaria de la Compañía estuvo justificada.

La Unión, por su parte, alegó que el despido del querellante no estuvo justificado.

A la luz de la prueba desfilada, el Convenio Colectivo y los documentos admitidos en evidencia, concluimos que el despido del trabajador estuvo justificado. Los hechos del presente caso no están en controversia. El propio querellante mediante su testimonio aceptó haberse ausentado y no haber notificado a la Compañía.

Para probar la violación imputada al querellante la Compañía presentó como testigo al Sr. José Rodríguez, Gerente de Aeropuerto, y también presentó al Sr. Edmanuel Pagán, Gerente, quien no declaró por entender el representante legal de la Compañía que su testimonio sería repetitivo, quedando a disposición de la Unión, que tampoco lo utilizó. En su testimonio el señor Rodríguez declaró que el 19 de diciembre de 2019, él y el señor Pagán, se reunieron con el querellante con respecto al carro de vacaciones que había solicitado, porque necesitaban saber quién le iba a sustituir durante los días en que estaría fuera de su empleo. El querellante había

planificado un viaje a la ciudad de Orlando, Florida para asistir a la boda de una hermana. Al testimonio del señor José Rodríguez hemos conferido total credililidad. El "deamenor" del señor Rodríguez no dejó lugar a dudas en nuestro ánimo desprevenido. Nos pareció un testigo verás y objetivo, que expuso unos hechos que le constaban de su personal conocimiento. Si bien, en el interrogatorio directo realizado por la Unión, el querellante declaró que no recordaba la reunión del 19 de diciembre de 2019, y que no recordaba las expresiones manifestadas por el señor Rodríguez, no nos mereció credibilidad su negación de los hechos.

Debemos destacar sobre los hechos del caso que es práctica de la Compañía que los empleados que piensan ausentarse por cualquier motivo, pueden cambiar los turnos de trabajo con sus compañeros, con la aprobación del gerente. El querellante conocía los procesos del cambio de turno, pero no los llevó a cabo para cubrir los días de sus ausencias. La prueba presentada durante la audiencia dejó demostrado, claramente, que el querellante estuvo en Orlando, Florida, en el periodo del 21 al 27 de diciembre de 2019. El querellante declaró *que había informado a la gerencia, en el verano, que él necesitaba ir a la boda de su hermana por lo que iba hacer arreglos con sus compañeros de trabajo.* Es evidente que las ausencias imputadas del 21 al 27 de diciembre de 2019, no estaban relacionadas directamente con un asunto de salud. El querellante, finalizado su turno el 19 de diciembre de 2019, no comunicó ningún incidente previsto de salud o enfermedad que le impidiera asistir a su trabajo. Además, según lo declarado por el testigo de la Compañía, el querellante dijo que iría a un médico para obtener un certificado y que

haría lo que tuviera que hacer para ir a la boda y que no le importaban las consecuencias. El querellante tampoco llamó a la Compañía al día siguiente, 20 de diciembre, para comunicar que estaba enfermo. Como dato, quedó demostrado que hizo arreglos de cambio de turno con el empleado Richard Rodríguez, para que le sustituyera el día 20 de diciembre de 2019, aunque sin tener el aval del supervisor. No así los demás días. A partir del 20 de diciembre de 2019, el empleado no se reportó a su empleo, y no hizo arreglos pertinentes de sustitución para cubrir sus turnos como le había manifestado al gerente por los días que estaría fuera de Puerto Rico en la boda de su hermana.

Surge del propio testimonio del quereillante que, el 20 de diciembre de 2019, visitó a su médico quien, luego de examinarlo, le recomendó descanso, dándole un *certificado médico por los días del 20 al 27 de diciembre de 2019*. Resultó muy conveniente para el querellante el certificado médico que cubría los días en que no gestionó el cambio de turno, ya que su supervisor conocía que la causa para ausentarse en dicho periodo era la boda de su hermana. Si asumimos que, en efecto, existieron circunstancias de salud, es nuestra opinión que resulta incongruente la dualidad entre el diagnóstico escrito en el certificado médico (*carpal tunnel*) y lo declarado por el querellante en la audiencia de que se sentía con *ansiedad y depresión*. Es incompatible que, si el médico le recomendó descanso, el querellante haya utilizado ese tiempo de descanso para ir a un viaje con todo lo que ello implicaba. Esto nos lleva a concluir que su propósito en visitar al doctor era obtener el certificado médico para así estar "cubierto" bajo una licencia por enfermedad en el

periodo en que se ausentaría para viajar a Orlando para un asunto personal. De otra parte, se suponía que luego del 27 de diciembre de 2019, el querellante regresara a su trabajo, pero no regresó y no hubo ninguna comunicación de su parte para informar a la Compañía que estaría ausente los días 28, 31, de diciembre de 2019; y 2, 3, 4 de enero de 2020.

En el presente caso, y de acuerdo a la prueba que desfiló en la audiencia, el querellante cometió un abandono de trabajo, causa suficiente para despedir a un empleado en su primera falta, ¿Si el querellante conocía de la boda de su hermana, por qué no realizó las gestiones pertinentes con tiempo? Durante la ausencia del querellante, la Compañía hizo gestiones para comunicarse con él y cuando lograron comunicarse a la casa de su madre en Orlando, la mamá contestó que éste estaba durmiendo. No es hasta que la Compañía toma la iniciativa de indagar y localizar al querellante que éste se comunica con el Patrono. Sin embargo, durante sus días de ausencia el querellante no mostró ningún interés de reportarse ni comunicarse con el Patrono. Entendemos que la prueba es clara en establecer que el certificado médico fue un subterfugio y un acto deshonesto. En el caso de Román Montalvo vs. Delgado Herrera, 89 D.P.R. 428, el Tribunal Supremo, expresó lo siguiente:

“La aquilatación de la prueba es la función más delicada que corresponde a un tribunal de hechos. Para ello debe poner a contribución su conocimiento de la vida diaria, y con fino escalpelo practicar la delicada intensión de separar los distintos elementos de la prueba y atribuirles su verdadero peso.”

Está firmemente establecido en la jurisprudencia puertorriqueña, que el Patrono tiene el derecho de administrar su negocio, de aprobar reglamentos internos y establecer las normas de conducta en el lugar de trabajo que estimen necesarios; posee el derecho inherente a dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan, ascenderlos, degradarlos, suspenderlos, transferirlos, despedirlos y disciplinarlos por justa causa. En el ejercicio de dicha prerrogativa, el patrono hace uso de la disciplina correctiva y progresiva sujeto al criterio de razonabilidad. Véase Ubaldino Jusino Figueroa v. Walgreens 2001 JTS 154, How Arbitration Works, pág. 634, 6ta. Ed. 2003. Redeker, Discipline Policies & Procedures, pág. 279 (1982). En el caso de autos, la falta cometida por el querellante en la disciplina pactada por las partes en el Convenio Colectivo, constituye justa causa para despido. El Artículo 3, Sección 7, inciso (3) establece:

*"An employee shall cease to have seniority rights, and therefore considered terminated if they:
(3) Are absent for (3) consecutive working days without notifying the employeer."*

Así mismo el Artículo 8, Conducta de los Empleados, Sección 2, inciso (11), supra, Section 2

*"No employee shall be discharged except for just cause. Discharge of any employee for the commission of any one more of the following violations shall be considered just cause for immediate discharge, said reasons being included herein by way of illustration and not inclusive
11) Absence for three (3) consecutive work days without notifying the Employer."*

El querellante estuvo ausente de su empleo por más de siete (7) días consecutivos. Éste no se presentó a trabajar, y no llamó a la Compañía para notificar

sus ausencias. Palmariamente, la prueba nos dejó ver que el querellante actuó con conocimiento de causa, mostró falta de interés e irresponsabilidad respecto a su empleo. Las ausencias incurridas por el trabajador dieron base para la acción disciplinaria. En el presente caso no se puede aplicar el concepto de disciplina progresiva por tratarse de una ofensa muy seria, cuya promulgación está en el propio Convenio Colectivo pactado por las partes.

En el caso de Secretario del Trabajo v. I.T.T. Western Hemisphere Directories, Inc., 108 D.P.R. 536 (1979), el Tribunal Supremo, al analizar la Ley 80 del 30 de mayo de 1976, enmendada, resolvió que: "El citado estatuto no excluye de la sanción de despido en primera y única ofensa aquella falta cuya intensidad de agravio así lo requiera en protección de la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran".

Los hechos particulares de este caso nos convencen de que las actuaciones del Patrono no reflejan arbitrariedad ni capricho con el querellante. La falta cometida por éste y su penalidad está negociada en el Convenio firmado por las partes. El Patrono, quien tiene el peso de la prueba, ha descargado la misma demostrando que el querellante cometió la falta de ausentarse a la Compañía por más de tres días consecutivos. J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 D.P.R. 62, 70-71 (1987).

Luego de evaluar el Convenio Colectivo, la prueba y el derecho aplicable, emitimos la siguiente:

VI. DECISIÓN

El despido del Sr. Javier A. Reyes Ortiz, aquí querellante, estuvo justificado.

Se ordena el cierre con perjuicio y archivo de la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 19 de agosto de 2022.


ROSALÍA CORREA RODRÍGUEZ
ÁRBITRO

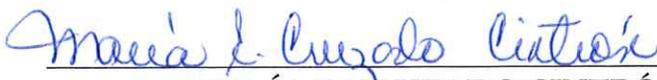
CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy, 19 de agosto de 2022, y remitida copia por correo electrónico a las siguientes personas:

SR. LUIS E. MAINARDI
GERENTE
AVIS BUDGET CAR & TRUCK RENTAL
budgetcustomerservice@budgetgroup.com

LCDO. JOSÉ J. SANTIAGO
SHUSTER, AGUILO
jsantiago@salawpr.com

LCDO. JORGE MARCHAND
ASESOR LEGAL TRONQUISTAS
jorgeluis.marchand@tronquista901.com


MARÍA E. CRUZADO CINTRÓN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA II